

# **Leistungsvergütung zwischen Mythos und Realität**

## **Achtes Göttinger Forum zum Arbeitsrecht**

### **Statements und Diskussion zu Modellen aus der Praxis**

#### **Leistungsvergütung im Öffentlichen Dienst am Beispiel der Georg-August-Universität Göttingen u. a.**



## 1.1 Entwicklung im Tarifbereich des öffentlichen Dienstes allgemein

Neue Tarifverträge vollzogen

„Paradigmenwechsel“ hin zur „Leistungsaustauschbeziehung“

Bezahlung nur noch nach Leistung und Berufserfahrung  
dies bedeutete:

- Abschaffung des Lebensaltersstufenprinzips
- Abschaffung von Bewährungs-, Fallgruppen- und Zeitaufstiegen
- Abschaffung Verheiratetenzuschlag und Kinderzuschlag

Folge: Absenken der Grundgehälter  
mit Stufenaufstieg (6 Stufen) – abhängig von Berufserfahrung und  
mindestens durchschnittlicher Leistung

## 1.2 Tendenz im Bereich Beamtenbesoldung

Teilweise deutet sich parallele Entwicklung an  
Allerdings: sehr heterogenes Bild

# Leistungsvergütung zwischen Mythos und Realität

## 2. Übersicht Tarifbeschäftigte

Bund	Länder (außer Berlin und Hessen)	Kommunen
<p><b>1. Tarifbeschäftigte:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorweggenommene Entgeltstufen (§ 17 Abs. 2 TVöD-AT) bei „erheblich über dem Durchschnitt“ liegenden Leistungen</li> <li>• Prämien oder Zulagen zusätzlich zum Tabellenentgelt (§ 18 Abs. 3 TVöD-Bund) gemäß LeistungstV-Bund vom 25. August 2006 (seit 01.01.2007 in Kraft) i. V. m. Dienst- oder Betriebsvereinbarung - je nach Erreichungsgrad bei <u>Zielvereinbarungen</u> (§ 4 LeistTV-Bund) oder durch <u>systematische Leistungsbewertung</u> (§ 5 LeistTV-Bund) festzustellen</li> </ul>	<p><b>1. Tarifbeschäftigte:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorweggenommene Entgeltstufen (§ 17 Abs. 2 TV-L) bei „erheblich über dem Durchschnitt“ liegenden Leistungen – in Niedersachsen derzeit „auf Eis“</li> <li>• § 18 TV-L vom 1. November 2006 sah Leistungsentgelt vor – aufgehoben (!) im Zuge der Tarifrunde 2009 m. W. vom 1. Januar 2009</li> <li>• Ausnahme: Hochschulen und Forschungseinrichtungen : Sonderzahlungen aus Drittmitteln, Leistungszulagen und Prämien bleiben möglich, §§ 40/18 TV-L</li> </ul>	<p><b>1. Tarifbeschäftigte:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorweggenommene Entgeltstufen – wie Bund – (§ 17 TVöD-AT)</li> <li>• Leistungsprämien, Erfolgsprämien oder Leistungszulagen (§ 18 TVöD-VKA) i. V. m. Dienst- oder Betriebsvereinbarung - je nach Erreichungsgrad bei <u>Zielvereinbarungen</u> oder durch <u>systematische Leistungsbewertung</u> (§ 18 Abs. 5 TVöD-VKA) festzustellen</li> </ul>

# Leistungsvergütung zwischen Mythos und Realität

## 3. Übersicht Beamte

Bund	Land Niedersachsen	Kommunen Niedersachsen
<p><b>3. Beamte der A-Besoldung/ Soldaten:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stufenvorweggewährung bei „dauerhaft herausragender“ Leistung (§ 27 Abs. 7 BBesG i. V. m. § 3 BLBV – Bundesleistungsbesoldungsverordnung vom 23. Juli 2009 – in Kraft seit 01.07.2009) für 15 % der Besoldungsempfänger vorgesehen</li> <li>• Leistungsprämien und –zulagen bei „herausragender, besonderer“ Leistung gem. § 42a BBesG i. V. m. §§ 4, 5 BLBV – für 15 % der Besoldungsempfänger vorgesehen</li> </ul>	<p><b>3.1 Beamte der A-Besoldung:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Keine Stufenvorweggewährung</li> <li>• Keine Prämien und Zulagen – faktisch –da rechtliche Möglichkeit, für 10 % der Besoldungsempfänger Prämien oder Zulagen auszuschütten (vgl. Niedersächsische Leistungsprämien- und Zulagenverordnung – NLPZVO – vom 5. Oktober 1999, in Kraft seit 13. Oktober 1999) nicht genutzt wird, Haushaltsansatz: 0 €</li> </ul>	<p><b>3. Beamte der A-Besoldung:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Keine Stufenvorweggewährung</li> <li>• Leistungsprämien und –zulagen grundsätzlich möglich gem. § 5a NLPZVO nach Maßgabe des Haushalts für bis zu 15 % der Besoldungsempfänger bei „herausragender, besonderer“ Leistung Ausschüttung:?</li> </ul>

# Leistungsvergütung zwischen Mythos und Realität

## 3. Übersicht Beamte

Bund	Land Niedersachsen/Universität Göttingen	Kommunen Niedersachsen
	<p><b>3.2 Professoren der W-Besoldung:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Besondere Leistungsbezüge für „besondere Leistungen“ in Forschung, Lehre, Weiterbildung und Nachwuchsförderung (neben sog. Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen und Funktionsleistungsbezügen) gem. §§ 33 ff BBesG i. V. m. § 2a NBesG und „Niedersächsische Verordnung über Leistungsbezüge sowie Forschungs- und Lehrzulagen für Hochschulbedienstete“ v. 16. Dezember 2002 – NHLeistBVO – (in Kraft seit 1. Oktober 2003) und Richtlinie des Präsidiums der Universität vom 16.07.2008 (in Kraft seit 01.10.2008) – hat Rili des PM vom 29.10.2004 novelliert – 3. Novelle in Arbeit</li> </ul>	

## 4.1 Leistungsvergütung im unmittelbaren Landesdienst (Niedersachsen)

Ernüchterndes Ergebnis:

- 4.1.1 Tarifbeschäftigte:

Derzeit **kein leistungsabhängiger Stufenaufstieg**, weil noch keine ressortübergreifende Vereinbarung zur Beurteilung der Leistungen der Beschäftigten existiert \* (MF)

- Kein zusätzliches Leistungsentgelt (Prämien und Zulagen)
- Einschränkungen selbst für Hochschulen/Forschungseinrichtungen: Leistungsentgelt nur für **wissenschaftliches Personal** (E13-E15 wiss.D.) und **wissenschaftsakzessorisches Personal**, das wesentlichen Beitrag für die Wissenschaft leistet (E9 – E12) – beschränkt auf 1% d. Jahresentgelts dieser Beschäftigten

\* „Allgemeine Richtlinie für die Beurteilung der Beschäftigten im unmittelbaren Landesdienst“ – BLR vom 12.12.2006 – dienen als Bewertungsgrundlage für Beförderungen, dienstliches Fortkommen, Verwendungsmöglichkeiten nicht als Grundlage für die Beurteilung der Stufenvorweggewährung

## 4.1 Leistungsvergütung im unmittelbaren Landesdienst (Niedersachsen)

### 4.1.2 Beamte:

Leistungsbestandteile nur bei der Vergütung von Professoren nach der W-Besoldung

## 4.2 Leistungsvergütung für Beschäftigte an der „Georg-August-Universität Göttingen Stiftung öffentlichen Rechts“ (mittelbarer Landesdienst)

4.2.1 Eigener Weg der Universität, die in Trägerschaft einer Stiftung öffentlichen Rechts selbst Arbeitgeber und Dienstherr ist

Projekt „LOB II“

- Auftrag Präsidium an AG im November 2008
- Projektplan zur Umsetzung vorgelegt im März 2009
- Ablehnung im Senat am 27.05.2009 mit überwiegender Mehrheit
- Ablehnung bei MAB im November 2009 von **75 % der Beteiligten**, entspricht Anteil von **31 % der Beschäftigten** insgesamt

„LOB II“ – geplant:

- Prämien für 10 % der Beamten (NLPZVO) und für 15 % der Tarifbeschäftigten
- „Herausragende, besondere Leistung“ (Beamte) bzw. „besondere Leistung“ (Tarifbeschäftigte)
- Höhe: A2-A4/E2-E4 – 1.500 €  
A5-A8/E5-E8 – 1.700 €  
A9-A12/E9-E12 – 2.000 €  
A13-A16/E13-E15 – 3.000 €

- heruntergebrochen auf Fak./SUB/Zentr. Einrichtungen
- Letztentscheidungsrecht Präsident als Dienstvorgesetzter
- vorgesehenes Finanzvolumen: 2 Mio. € + ggf. Drittmittel p. a.
- drei Vergaberunden (2010 – 2012) als Projekt
- konkrete Kriterien: nein! Bereiche dafür zu unterschiedlich, viele Diskussionen

## 4.2.2 Beschäftigte und Personalrat wollen mehrheitlich kein Leistungsentgelt, warum nicht?

- Kein allgemein gültiger Kriterienkatalog – keine Transparenz und Nachvollziehbarkeit – Gefahr: „Nasenprämie“
- Keine entwickelte Führungskultur an der Universität – Führungskräfte daher „überfordert“
- Keine Dienstvereinbarung zwischen Präsident und Personalrat vorgesehen
- Quote 10 % für Beamte und 15 % für Tarifbeschäftigte „ungerecht“
- 85 – 90 % gehen leer aus
- Vier Prämienstufen (nach Entgelt-/Besoldungsgruppe) „ungerecht“
- Teamleistungen nicht berücksichtigt
- Kein Beschwerdeverfahren vorgesehen
- Schwerbehinderte, Krankheitsfälle u. a. nicht berücksichtigt

#### 4.2.3 Exkurs: Grundsatzposition der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di aus dem Jahr 2004

- Leistungsentgelt nur durch Tarifvertrag
- Leistungsentgelt nur zusätzlich „on top“ – kein Sparmodell
- Transparenz, Gerechtigkeit, Kontrollierbarkeit  
daher: Zielvereinbarungssysteme vor Beurteilungssystemen, **keine „Nasenprämie“**
- **„breite Zustimmung“** erforderlich
- **Wahlrecht** der Beschäftigten ob Teilnahme am System oder nicht
- **Rechtsanspruch** auf Leistungsentgelt, wenn Bedingungen erfüllt  
also: **keine** Gauß'sche Normalverteilung
- nur **enge Margen** (nicht mehr als 10% der Entgeltsumme)
- **solidarische Elemente** – Regelungen bei Ausfall z. B. wegen Krankheit
- gewerkschaftliche Kontrollmöglichkeiten
- Keine Vermischung von Leistungsdifferenzierung und Erfolgsbeteiligung

## 5. „Gegenmodell Bundesverwaltung“

Erfahrungen mit Leistungsentgelt im Bund

5.1 bei den Beamten:  
nicht bekannt

5.2 bei den Tarifbeschäftigten:

Evaluation über online-Umfrage des BMI vom 25. März – 30. April 2009 durch: Bearing Point, Steria Mummert Consulting und Prof. Dr. Sabine Kuhlmann, Deutsche Hochschule für Verwaltungswissenschaften, Speyer (DHV)

## Ergebnisse Evaluation (Bund):

- 96 % der Dienststellen haben Dienstvereinbarung mit Personalrat
- 98 % der Dienststellen haben Leistungsentgelt eingeführt
- Überwiegend systematische Leistungsbewertung, nur 2 % Zielvereinbarungen – Kombination beider: 3 %
- 56 % Normalleistung, 40 % oberhalb Normalleistung, 2 % unterhalb Normalleistung
- Wenig Beschwerden: 0,45 % der Beschäftigten

- Führungskräfte:  
überwiegend abwartend, zurückhaltend – skeptisch
- Führungskultur:  
kritische Überprüfung und Anpassung hat z. T. stattgefunden
- Verhaltensänderung:
  - Motivationseffekte wegen der Höhe des Leistungsentgelts gering bewertet – wenig „Konfliktbereitschaft“ bei den FK (kein Streit „wegen der paar €“)
  - aber: verstärkte Gespräche über Arbeitsweise und Leistung werden positiv gesehen
  - gleichzeitige Einführung TVöD mit geringen Entgelten „neutralisiert“ Effekt
- Fazit:
  - grundsätzlich: Erfolg
  - Empfehlung: Entgeltvolumen erhöhen  
Erhöhte Nutzung als Führungsinstrument, Einbindung in Führungskonzepte  
Stärkere Spreizung zwischen den Bewertungsstufen

## 6. Erfahrungen mit der Leistungsvergütung bei Professoren (W-Besoldung) an der Universität Göttingen

Richtlinie des PM vom 16.07.2008 regelt:

- wie besondere Leistung in Forschung, Lehre, Weiterbildung und Nachwuchsförderung definiert wird (§ 4 Rili)
- wie die **Leistungsstufen definiert** werden (§ 5 Rili)
- Stufen von 1 – 5:
  1. 206 €
  2. 618 €
  3. 1.133 €
  4. 1.648 €
  5. 2.163 € monatlich befristet oder auf Dauer
- klares Verfahren, Fristen, Widerspruchsrecht

## 6. Erfahrungen mit der Leistungsvergütung bei Professoren (W-Besoldung) an der Universität Göttingen

### Derzeitige Situation

- Von 151 Professoren bekommen 21 Stufe 1 (= 13 %) }  
7 Stufe 2 (= 4,3 %) } 20,4 %  
5 Stufe 3 (= 3,1 %) }  
0 Stufe 4 und 5
- Beschwerden: 2 Fälle (= 0,012 %)
- Alternative: Berufungs-/Bleibeleistungsbezüge anlässlich eines Rufes

## 7. Fazit Leistungsvergütung im öffentlichen Dienst:

Achtung Baustelle!



**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**